

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(Studi pada PT.SAFARI JUNIE TEXTINDO, BOYOLALI)**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Gelar Sarjana Ekonomi Jurusan
Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Oleh:

ERNAWATI

B 100130345

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2017

HALAMAN PERSETUJUAN

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHANTENAGA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(Studi pada PT. Safari Junie Textindo Boyolali)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

ERNAWATI

B 100 130 345

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Nasir, MM)

HALAMAN PENGESAHAN


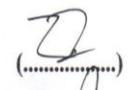
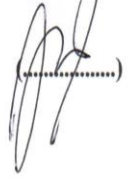
ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHANTENAGA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(Studi pada PT. Safari Junie Textindo Boyolali)

OLEH

ERNAWATI
B 100 130 345

Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Senin, 5 Agustus 2017
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dr. M. Nasir, MM (Ketua Dewan Penguji) 
2. Zulfa Irawati, SE, MSi (Sekretaris Dewan Penguji) 
3. Muzakar Isa, SE, MSi (Anggota Dewan Penguji) 

Mengatahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta


Dr. Syamsudin, M.M.
NIK.



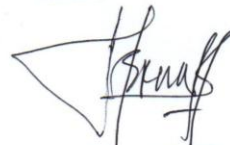
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak sepenuhnya terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya juga tidak sepenuhnya terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidak benaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya sesuai kemampuan.

Surakarta, 31 Juli 2017

Penulis



ERNAWATI

B 100 130 345

**ANALISIS PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TENAGA
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
(Studi pada PT.SAFARI JUNIE TEXTINDO, BOYOLALI)**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui secara empiris (1) pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Karyawan (2) pengaruh Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan (3) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang karyawan bagian produksi PT. SAFARI JUNIE TEXTINDO dengan teknik pengambilan sampel *random sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda, uji F, R square dan uji t. Hasil analisis uji t menunjukkan terdapat pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen sedangkan data uji F menunjukkan adanya pengaruh secara simultan antara pendidikan dan pelatihan tenaga kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengaruh sebesar 28,1% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kata Kunci: Pendidikan, Pelatihan Tenaga Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to test and to know empirically (1) the influence of Education on Employee Performance (2) the influence of Workforce Training on Employee Performance (3) Effect of Education and Training of Workers together to Employee Performance. The sample in this research is 80 employees of production department of PT. SAFARI JUNIE TEXTINDO with random sampling technique. Data collection method used is questionnaire.

Data analysis technique used is multiple regression analysis, F test, R square and t test. The result of t test analysis shows that there is partial influence between independent variable to dependent variable while F test data shows the existence of simultaneous influence between education and worker training on employee performance with procentages of 28,1% while the rest is explained by other variable outside this research.

Keywords: Education, Labor Training, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pesatnya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dewasa ini menimbulkan perkembangan dan pertumbuhan disegala aspek kehidupan

yang berkaitan adanya permasalahan baru yang sangat kompleks. Perkembangan tersebut tidak terlepas pada organisasi baik pada pemerintah maupun swasta. Hal ini terlihat dengan timbulnya prosedur-prosedur kerja baru peralatan kerja yang lebih modern, persyaratan kerja baru yang mengharuskan organisasi untuk selalu tanggap dan waspada yang juga memungkinkan untuk menyesuaikan diri.

Semakin tinggi pendidikan maka akan semakin tinggi kinerja yang ditampilkan (Husaini usman, 2011). Dengan semakin tinggi pendidikan seorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan atau wawasan yang lebih luas dan didukung oleh pengalaman kerja yang dimiliki, maka seorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawab. Secara umum dapat dikatakan pendidikan seorang karyawan dapat mencerminkan kemampuan intelektual dan jenis keterampilan yang dimiliki oleh karyawan tersebut.

Untuk menunjang kinerja karyawan selain pendidikan diperlukan juga adanya pelatihan tenaga kerja. Pelatihan atau training bagi para pegawai diberikan oleh perusahaan dalam rangka menjembatani adanya kesenjangan antara kondisi faktual dari kinerja pegawai terhadap tuntutan ideal standart kinerja jabatan yang diduduki oleh pegawai sebagai akibat dari kurangnya pengetahuan, keterampilan serta sikap-sikap kerja tertentu.

Pelatihan merupakan suatu kegiatan dari perusahaan yang bermaksud untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan yang bersangkutan (Mangkunegaran, 2009).

1.2 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja secara simultan dan secara parsial terhadap kinerja Karyawan.

1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Kinerja adalah mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2006).

1.4 Pendidikan

Menurut Mangkunegara (2009) Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Sedangkan menurut Handoko dalam Wibawa (2005) pendidikan diartikan sebagai pendidikan formal yang diperoleh di bangku sekolah. Pendidikan formal yang ditempuh merupakan modal yang amat penting karena dengan pendidikan, seorang mempunyai kemampuan dan dapat mengembangkan diri dalam bidang kerjanya. Proses pendidikan formal yang umumnya telah dijalani oleh karyawan adalah SD, SMP, SMA. Dengan pendidikan, akan membuktikan bahwa semakin tinggi pendidikannya, maka karyawan mampu mengembangkan kepuasannya.

1.5 Pelatihan Tenaga Kerja

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh (Pramudyo, 2007) yaitu proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya.

Menurut (Dessler, 2010) pelatihan merupakan proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan. (Mangkuprawira, 2002) menjelaskan bahwa pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu secara sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggungjawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar. (Flippo, 2002) bahwa "training is the

act of increasing the knowledge and skill of an employee for doing a particular job” (pelatihan adalah tindakan meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Dari definisi diatas maka penulis dapat menarik kesimpulan bahwa pelatihan adalah salah satu kegiatan untuk membantu karyawan dalam meningkatkan pengetahuan, kecakapan dan keterampilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, dan dapat membantu karyawan dalam melaksanakan tanggungjawabnya agar lebih baik.

2. METODE PENELITIAN

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa jawaban kuesioner dari 80 responden dari karyawan PT. Safari Junie Textindo Boyolali. Teknik yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah *Random Sampling* sehingga anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk menjadi anggota sampel. Penelitian ini menggunakan alat analisis regresi berganda, R^2 , uji t dan uji F.

3. HASIL PENELITIAN

Menurut hasil analisis regresi berganda, didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 13,646 + 0,144X_1 + 0,497X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut didapat hasil yang positif, yang artinya apabila terdapat kenaikan sebesar 1 pada Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja maka Kinerja Karyawan juga akan meningkat nilainya.

Kemudian berdasarkan hasil Uji F, R^2 , dan Uji t, didapat hasil sebagai berikut

Tabel 3.1
Hasil Uji F

Variabel Dependen	F_{hitung}	F_{tabel}	Simpulan
Kinerja Karyawan (Y)	15,060	3,11	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 for Windows, 2017

Menurut hasil uji F, F_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar $15,060 > F_{tabel}$ (3,11) dengan probabilitas sebesar 0,000 ($p_{value} < 0,05$). Hal ini mengisyaratkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima yang artinya terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Safari Junie Textindo Boyolali.

Sedangkan berdasarkan hasil analisis data dengan SPSS 16.0 *for windows*, nilai koefisien determinasi (R^2) untuk penelitian ini adalah sebesar 0,281. Hal tersebut memiliki arti bahwa variabel pendidikan dan pelatihan tenaga kerja memiliki pengaruh sebesar 28,1% sedangkan sisanya sebanyak 71,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini

Tabel 3.2
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Simpulan
Pendidikan (X1)	2,543	1,66	0.013	Signifikan
Pelatihan Kerja (X2)	4,160	1,66	0.000	Signifikan

Sumber: hasil olahan data SPSS 16.0 *for Windows*, 2017

Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel pendidikan memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,543 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi $0,013 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh pendidikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Safari Junie Textindo Boyolali. Hasil analisis uji t untuk variabel Pelatihan Kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,160 lebih besar dari t_{tabel} sebesar 1,66 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Safari Junie Textindo Boyolali.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan

secara parsial antara Pendidikan dan Pelatihan Tenaga Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Safari Junie Textindo Boyolali.

4.2 Keterbatasan penelitian

Keterbatasan yang terjadi dalam penelitian ini adalah hanya menggunakan 2 variabel independen dan satu variabel dependen, sedangkan menurut penelitian yang telah dilakukan pada R2 masih terdapat variabel lain yang bisa digunakan dalam penelitian selanjutnya. Kemudian, terdapat keterbatasan untuk jumlah responden dan juga waktu yang digunakan sehingga memungkinkan adanya perbedaan hasil apabila penelitian dilakukan pada waktu, tempat dan sampel yang berbeda.

4.3 Saran

Berdasarkan pembahasan serta beberapa kesimpulan dan keterbatasan dalam penelitian ini, peneliti memberikan beberapa saran antara lain:

- a. Pada penelitian selanjutnya diharapkan peneliti dapat memberikan inovasi lain seperti menambahkan variabel yang lebih kompleks dan dapat memperluas ruang lingkup penelitian dan memperbanyak responden dari berbagai perusahaan sehingga hasil bisa lebih rinci dari penelitian ini.
- b. Hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini menunjukkan nilai yang signifikan positif dari seluruh variabel sehingga perusahaan perlu mempertahankan dan jika perlu meningkatkan variabel Pendidikan dan Pelatihan Kerjasama sehingga Kinerja karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Usman, Husaini. 2011. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ikhsan, Fuad. 2005. *Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Human resource management*. Di alih bahasa oleh bayu airlangga, M.M. Edisi kesepuluh. Gelora aksara pratama.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kesepuluh. Jakarta barat: PT Indeks.

- Mangkunegara, anwar prabu. 2009. *Manajemen sumber daya manusia perusahaan* . edisi kesembiln. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. *Manajemen sumber daya manusia kebijakan kinerja karyawan*. Yogyakarta: BPF E.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Ke-20. Bandung: Alfabeta.
- Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkuprawira, syafri. 2002. *Manajemen sumber daya manusia strategi*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Ghozali, imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan SPSS*. Semarang: BP UNDIP.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen sumber daya manusia..* Yogyakarta. STIE YKPN.
- Wirawan, Ketut Edy., I Wayan Bagia, dan Gede Putu Agus Jana Susila. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. vol.4. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Dewi, Desak Ketut Ratna., I Wayan Suwendra, dan Ni Nyoman Yulianthini. 2016. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Vol.4. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*.
- Kotur, bhargava R., anbhazhagan. 2014. Education and work-experience influence onthe performance. Vol.16. *IOSR Journal of bussines and management*.